



Atribución-NoComercial 2.5 Colombia (CC BY-NC 2.5)

La presente obra está bajo una licencia:

Atribución-NoComercial 2.5 Colombia (CC BY-NC 2.5)

Para leer el texto completo de la licencia, visita:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/2.5/co/>

Usted es libre de:



Compartir - copiar, distribuir, ejecutar y comunicar públicamente la obra

hacer obras derivadas

Bajo las condiciones siguientes:



Atribución — Debe reconocer los créditos de la obra de la manera especificada por el autor o el licenciante (pero no de una manera que sugiera que tiene su apoyo o que apoyan el uso que hace de su obra).



No Comercial — No puede utilizar esta obra para fines comerciales.

El contrato de prestación de servicios y el principio de estabilidad laboral constitucional en Colombia¹.

Aura Patricia González González²
Universidad Católica de Colombia

Resumen

El contenido del presente artículo tiene un triple objetivo, el primero es realizar un análisis crítico y jurídico, sobre el uso del contrato de prestación de servicios por parte de las empresas públicas y privadas del país y el principio de estabilidad constitucional de 1991; en segundo ser un documento de consulta, especialmente hoy, en el contexto de desmejoramiento de condiciones para el empleado en material laboral, derivado de la desnaturalización del contrato anteriormente enunciado y por último, tener una comprensión integral de las causas y consecuencias de tal circunstancia.

Palabras Claves:

Subordinación, Prestación De Servicios, Colombia, Estabilidad, Desnaturalización Del Contrato.

Abstract

The content of this article has three objectives, the first one is to carry out a critical and legal analysis to the improper use of the contract for services rendered by public and private companies in the country, the second one, become a reference document, especially nowadays, in the context of deterioration of working conditions for the employees, derived from the denaturalization of the contract, previously named; and

¹ Artículo de reflexión realizado para obtener el título de grado como Abogada, bajo la dirección del Doctor Sehir Gómez Escobar docente de la facultad de Derecho de la Universidad Católica de Colombia. Bogotá.

² Estudiante de Derecho. Código: 2108574. Correo electrónico: apgonzalez75@ucatolica.edu.co

finally, to have a comprehensive understanding of the causes and consequences of such circumstance.

Key Words: Subordination, Services Rendered, Colombia, Informality, Denaturalization of the Contract.

Sumario

1. La Estabilidad Laboral en Colombia, 2. El contrato de trabajo en Colombia, 2.1 Elementos del contrato de trabajo, 2.2 Contrato de trabajo según la duración, 2.2.1 Contrato por obra o labor, 2.2.2 Contrato a término fijo, 2.2.3 Contrato a término indefinido, 2.4 Acreencias laborales del trabajador en el momento de suscribir un contrato de trabajo, 2.5 Terminación del contrato de trabajo, con justa y sin justa causa, 3. Contrato de prestación de servicios en sector Privado, 4. Contrato de prestación de servicios en el sector público, 4.1 Características del contrato de prestación de servicios en sector público, 5. Conclusiones.

Introducción

El código sustantivo del trabajo y la doctrina contemplan el contrato de trabajo como la formalidad por excelencia a aplicar en el sector privado, garantizando plenamente las vacaciones y las prestaciones sociales, como primas de servicio, auxilio de cesantías, intereses a las cesantías; esto sin contar, con los aportes que los empleadores, deben realizar al Sistema General de Seguridad Social, que incluye aportes a salud, pensión y riesgos laborales, garantizando así, el acceso a los servicios y coberturas que estas compañías ofrecen a sus afiliados.

Ahora bien, es importante tener en cuenta, que la legislación Colombiana, ha realizado bastantes esfuerzos en hacer posible que los trabajadores no se encuentren en un riesgo constante de perder su empleo, sino que por el contrario, los empleadores den aplicación al principio de estabilidad laboral, que garantice al trabajador condiciones de permanencia, proporcionándole tranquilidad, seguridad jurídica, sentido de pertenencia,

entre otros factores, como menciona Cerquera (2018) sobre la deseada estabilidad absoluta, Cabanellas de la Torre, “consolida el nexo del trabajador con la empresa por cuanto sólo puede ser dado de baja de la misma con justa causa”. (p.26).

Isaza (2017) considera el trabajo como:

El trabajo como producto humano, obedece a necesidades de carácter general, y se ha constituido para brindar seguridad, desarrollo social y garantías para todos los individuos de la especie humana. Modernamente se considera el trabajo como una actividad creadora, motor el progreso de los pueblos y elemento primordial y constitutivo de la elevación de calidad de vida espiritual y material el hombre (p. 7).

El artículo 23 del Código Sustantivo de Trabajo, subrogado por el artículo 1 de la ley 50 de 1990, señala los elementos esenciales para que se configure el contrato de trabajo, estos son, la actividad personal del trabajador, la continua dependencia o subordinación y el salario como retribución del servicio; de esta manera, la legislación ha sido expresamente clara, al señalar, cuando nos encontramos frente a un contrato laboral y cuando no.

Por otra parte, la honorable Corte Constitucional, se ha referido al artículo 32 de la Ley 80 de 1993, esto es, al contrato de prestación de servicios, indicando no solo sus características, sino que también, diferenciándolo de otras modalidades de contratación. Veamos lo expuesto en la sentencia T – 903 de 2010:

La prestación de servicios versa sobre una obligación de hacer en la cual la autonomía e independencia del contratista desde el punto de vista técnico y científico, constituye el elemento esencial de este contrato; la vigencia del contrato es temporal y, por lo tanto, su duración debe ser por tiempo limitado y el indispensable para ejecutar el objeto contractual convenido.

(...) Finalmente, la jurisprudencia constitucional es clara cuando afirma que bajo esta modalidad contractual también es viable aplicar la teoría del contrato

realidad, según la cual, si se reúnen los tres requisitos enunciados en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, prima la situación objetiva sobre la forma jurídica que las partes hayan adoptado para regir determinada situación (Constitucional Corte, 2010).

Actualmente, el país se ve inmerso en una problemática que afecta indiscutiblemente, la calidad de vida de los colombianos, debido a que, en la gran mayoría, las empresas públicas y privadas, han venido desnaturalizando el contrato laboral, utilizando con otras modalidades contractuales, como lo es, el contrato de prestación de servicios; esto para, evadir las responsabilidades que, como empleadores, deberían cumplir de acuerdo a la normatividad vigente.

Es menester recordar, que el trabajo, no es simplemente un derecho de segunda, tercera o cuarta generación, sino que, por el contrario, ha sido catalogado como derecho fundamental en la constitución política de Colombia (1991), toda vez que es, de vital importancia para la debida subsistencia y por ningún motivo debería avalarse o permitirse que se “disfrace” el contrato laboral, con formalismos que desmejoran las condiciones anteriormente enunciadas y que se desarrollarán a lo largo del artículo.

El desarrollo del presente documento, girará alrededor del siguiente cuestionamiento: ¿El contrato de prestación de servicios vulnera el principio de estabilidad laboral constitucional de 1991? Desde esta problemática se expondrán algunos puntos, respecto del uso que se le ha dado a esta modalidad contractual en el país, tema sumamente importante ya que los contratistas han adoptado elementos de un contrato laboral, en la ejecución de un contrato de prestación de servicios, tergiversando su naturaleza, aprovechando el desconocimiento de la norma y afectando cada vez más, la estabilidad laboral de los trabajadores en Colombia, al no existir expectativas de permanencia de quien es contratado, ya que como bien señala la Doctrina:

El principio de estabilidad laboral comporta que la relación de trabajo tiene como característica esencial la vocación de permanencia en el tiempo para el trabajador; por lo cual el principio tiene como finalidad brindar al trabajador un mínimo de

seguridad en la continuidad de su fuente de rédito, para satisfacer sus necesidades personales y familiares. Jassir (2010).

Aunado a lo anterior, se hace una crítica al sector público, toda vez que, es una realidad que muchas entidades del sector, han convertido el contrato de prestación de servicios, en un “comodín burocrático” de los políticos, para mantener sus caudales electorales, utilizando a los contratistas, como voceros en sus campañas electorales y por supuesto como votantes, en las elecciones. Como añade Díaz (2012) frente al principio de realidad sobre las formas, cuando se llega a desestimarse el contrato de prestación de servicios convirtiéndose en contrato realidad:

La aplicación del principio anotado sobre esta forma de contratación administrativa cobra vigencia cada vez más, debido a que dicho modo de contratación es una práctica, que infortunadamente en la actualidad se promueve desde el seno de la administración pública, ya sea por mala fe, descuido o ignorancia, la cual sirve de mampara o de respaldo para mostrar una aparente legalidad (Consejo de Estado, 1994), que conlleva a desdibujar la naturaleza de la precitada figura. (p.12).

Es por ello que, debido a la problemática esbozada, se hace necesario y pertinente detenernos en varios aspectos, como lo son las modalidades de contratación acá cuestionadas sus características y en general de las causas y consecuencias de una indebida utilización del contrato de prestación de servicios.

1. La Estabilidad Laboral en Colombia

La estabilidad laboral, hace referencia principalmente a la garantía que tiene el trabajador, a que mientras existan los motivos o las causas que dieron origen a la suscripción de su contrato laboral, este pueda seguir prestando sus servicios, excepto en

el evento en que el empleador dé por terminado el vínculo contractual sin justa causa, en este caso, teniendo que indemnizar al trabajador o reintegrándolo, si fuere el caso.

Por otra parte, según Cavazos (1998) (...) Salomón González Blanco, quien se desempeñó como senador y gobernador del estado de Chiapas México, al referirse a la estabilidad del empleo expresó:

La estabilidad aplicada a los trabajadores significa, términos generales, firmeza en las relaciones jurídicas y garantía del presente y futuro --- el trabajador que cumple con sus obligaciones no debe de estar expuesto al riesgo de un despido arbitrario- Los hombres, necesitan poseer confianza plena y real en el presente necesitan mirar con seguridad el mañana inmediato y estar ciertos de que la satisfacción de sus necesidades familiares no dependerá de la arbitrariedad y del capricho de otros hombres. (p. 125, 126).

Siguiendo a Cerquera (2018) (...) como diría Guillermo Cabanellas, “la estabilidad laboral debe coincidir con la duración real del trabajo y no con la voluntad de las partes” (p. 101); por consiguiente y refiriéndonos al principio de estabilidad laboral, se podría afirmar que, los contratos a término fijo son protegidos en menor escala, que los contratos a término indefinido, toda vez que, en el contrato a término fijo el trabajador tiene derecho a la renovación de su contrato, solo si, subsisten las causas que dieron origen a la suscripción del mismo, por supuesto habiendo este, cumplido con las obligaciones asignadas.

Es pertinente manifestar, que en Colombia cualquier vínculo contractual en el que existan los elementos de actividad personal, subordinación o dependencia y salario, debe ser acogido al principio de estabilidad laboral. Es menester indicar que, el principio anteriormente mencionado y consagrado en la Constitución Política de Colombia, a lo largo del tiempo, ha tenido mayor importancia en las altas cortes, principalmente en la Corte Constitucional, en donde mencionó en la Sentencia C-023 (1994) que “la estabilidad laboral comporta una manifestación del principio de seguridad, pues el trabajo

además de ser un medio de sustento vital, es una manifestación del libre desarrollo de la personalidad” (p.1).

2. Del Contrato de Trabajo en Colombia

La mejor manera de abordar este tema, es desmembrar su contenido desde el preámbulo de la Constitución Política de Colombia (1991), ya que desde ahí se advierten los objetivos principales para garantizar a las personas, la vida, la convivencia, la paz, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y el trabajo; y es el trabajo, uno de los derechos fundamentales e indispensables, para garantizar el progreso del país, en materia no solo económica, sino también, política y social. Con base en lo anterior, el Estado, a través del legislador, impuso un conjunto de reglas laborales, a las cuales debe someterse el empleador y el trabajador, en virtud del contrato de trabajo, sin dejar de un lado que este debe ejecutarse de buena fe, siendo ésta aquella que “supone una posición de honestidad y honradez en el comercio jurídico en cuanto lleva implícita la plena conciencia de no engañar ni perjudicar ni dañar. Más aún: implica la convicción de que las transacciones se cumplen normalmente, sin trampas ni abusos ni desvirtuaciones” (Izasa, 2017, p. 113).

Por lo anterior, en el momento en que El Estado impone un conjunto de normas y reglamentos, como señala Sánchez (2015):

Busca la realización del hombre dentro de un contexto de justicia social, determinado por normas de derecho de poder vinculante universal, es aún más evidente que el trabajo se constituye en el vehículo indispensable para el logro de esa misma finalidad y por lo tanto que él debe ser tenido como una clara obligación de la persona, cuyo incumplimiento si es individual, descalifica al individuo como miembro del grupo al que pertenece, es decir, a ese mismo Estado, y si llegare a adquirir entidad colectiva, representaría el principio del caos y de la desintegración social (Sánchez, 2015, P. 29).

En ese sentido, lo más pertinente es referirnos a la definición del contrato de trabajo, según el título I, artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo (Decreto 2663, 1950), así: “1. Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. 2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario”. En ese orden de ideas, el legislador desde su definición de contrato individual de trabajo, fue claro, al expresar la naturaleza del contrato laboral, como aquella figura jurídica, compuesta por unos elementos esenciales, que no pueden ser desdibujados, disfrazados o desvirtuados, por el sector público y privado del país.

En el desarrollo del presente artículo de reflexión, se esbozaran, algunas conclusiones que permitirán captar el tema, con mayor claridad, ya que, se hace necesario, enfatizar en lo siguiente:

2.1 Elementos del Contrato de Trabajo En Colombia

La continua subordinación o dependencia es un elemento infalible del contrato de trabajo, el cual ha sido entendido por la doctrina y la jurisprudencia, dice la Corte Constitucional en Sentencia C-386 de (2000):

Un poder jurídico permanente de que es titular el empleador para dirigir la actividad laboral del trabajador, a través de la expedición de órdenes e instrucciones y la imposición de reglamentos, (órdenes e instrucciones que se refieren a la calidad, cantidad y lugar del trabajo), en lo relativo a la manera como éste debe realizar las funciones y cumplir con las obligaciones que le son propias, con miras al cumplimiento de los objetivos de la empresa, los cuales son generalmente económicos (Corte Constitucional, 2000, p. 1).

En este elemento o condición dentro del contrato laboral, corresponde nada más y nada menos, que a la facultad del empleador a fijar los procesos, procedimientos y condiciones para que el trabajador realice la actividad encomendada y para lo cual ha sido contratado, y la obligación de este último, en el desempeño de su labor.

Ahora bien, es necesario detenerse en otro de los elementos esenciales dentro del contrato de trabajo, que ha sido llamado por el legislador, como la actividad personal del trabajador, que tiene como finalidad desarrollar una labor determinada de forma personal, directa y en el lugar que el empleador le ha dispuesto:

Cuando existe un contrato de trabajo, el trabajador se compromete a realizar una actividad para su empleador. Ésta puede ser material o intelectual y debe ser prestada por el mismo trabajador, no por un tercero. En los casos en los que el empleado permita la ayuda de un tercero para desempeñar sus funciones, su remuneración queda a su cargo, no como responsabilidad del empleador (Cuesta, Osorio & Visto, 2018).

Por último y no menos importante, el salario como remuneración del servicio, entendido como una contraprestación por la actividad ejecutada o realizada por el trabajador, que puede ser entregada en efectivo o en especie, solo sí, esta no supera el 50% de la remuneración. Caso excepcional es, en el evento en que el trabajador devengue el salario mínimo, el pago en especie no podrá ser superior al 30%.

De acuerdo con Piñeros (2016) (...) López señala que “toda remuneración en dinero, en especie, en comisiones o viáticos que le corresponde al trabajador por sus servicios prestados. Es el pago que percibe de su patrono el trabajador como contraprestación por la labor prestada a consecuencia de la ejecución del contrato de trabajo”, entiéndase que esta remuneración deberá ser cancelada por el empleador al trabajador en los plazos previamente pactados en el contrato de trabajo.

2.2 Contrato de trabajo según la duración

En Colombia existen varios tipos de contratos laborales, como, por ejemplo, el contrato a término fijo, contrato a término indefinido, contrato por obra labor; y cada uno de los enunciados, tienen unas características que los hacen completamente diferentes, en cuanto a su duración o vigencia y su terminación,. Un empleado puede suscribir varios contratos de trabajo con dos o más empleadores, salvo que exista cláusula de exclusividad, de acuerdo con la doctrina de la Sala de Casación Laboral de Corte Suprema de Justicia en la Sentencia SL1715 de 2016 Radicación n.º 48715 Acta 02 señaló:

Para que pueda constituirse la justa causa de despido basada en la violación de la cláusula de la exclusividad deben concurrir al menos dos circunstancias de hecho: (i) que las partes hubieran pactado la susodicha cláusula y, (ii) que pese al pacto, el trabajador hubiere prestado servicios “de la misma especie de los que se ejecuta o aquel con quien convino la exclusividad al otro empleador” p. 0037.

Es por ello que, la relación que surge entre el empresario y el trabajador está marcada por un contrato laboral, y como menciona Guataquí (2001) “La duración y calidad de dicho contrato se ve afectada por la incertidumbre sobre la productividad del trabajador. El grado y costo de dicha incertidumbre se reflejan en la modalidad de contrato que el empresario le ofrece al trabajador”, lo anterior teniendo incidencia en el mercado laboral y en el crecimiento económico del país, por lo que al suscribirse un contrato laboral se deben fijar muy bien las garantías, condiciones, características que les resulten más favorables e igualitarias para las partes.

2.2.1 Contrato por obra labor

El artículo 45 del Código Sustantivo de Trabajo (Decreto 2663, 1950), se refiere respecto de la duración del contrato a lo siguiente: “El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio”.

En este sentido, y tratándose del contrato por obra o labor, el legislador lo definió como aquel, que tiene vigencia determinada o limitada en el tiempo, pero esto no significa que sea catalogado de esa manera, porque en él se pacte una fecha cierta de terminación, sino que, porque siempre con esta clase de contratos se debe especificar una obra determinada o una tarea que resulta ajena a las actividades normales de la empresa y que determina la duración del contrato.

2.2.2 Contrato a término fijo

Por otra parte, el artículo 46 del mismo Código Sustantivo de Trabajo (Decreto 2663, 1950), subrogado por el artículo 3 de la ley 50 de (1990), establece textualmente que:

El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero es renovable indefinidamente. 1. Si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente. 2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente. **PARÁGRAFO** - En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de todas las prestaciones sociales y a las vacaciones en forma proporcional al tiempo laborado cualquiera que éste sea (...).

De esta forma, la norma es clara al indicar que para el preaviso debe contarse como mínimo con una antelación de 30 días, teniendo como referencia el término de duración del contrato de trabajo, verificando si hubo prórrogas automáticamente presentadas.

Por otra parte, el legislador se refirió a la sanción a cargo del empleador, en el evento en el cual éste, dé por terminado el contrato a término fijo, antes de la fecha de expiración, sin justa causa comprobada, sanción que consistirá en una indemnización, por la suma correspondiente a los salarios del tiempo restante pactado en el contrato.

2.2.3 Contrato a término Indefinido:

El contrato de trabajo a término indefinido, es otra forma de contratación laboral en Colombia, en el cual el trabajador y empleador de manera voluntaria acuerdan diferentes condiciones de ejecución, sin que la duración se encuentre supeditada al tiempo. El contrato a término indefinido es la modalidad contractual que por excelencia apoya el principio de estabilidad Jassir (2010), ya que tan solo podrá culminar por la ocurrencia de una o más justas causas de terminación, contempladas en lo señalado en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo. En el evento que el empleador dé por terminado el contrato mencionado, sin que exista alguna de las justas causas referidas, éste deberá indemnizar al trabajador, de acuerdo a la norma laboral.

2.4 Acreencias laborales del trabajador en el momento de suscribir un contrato de trabajo

La importancia de los derechos que obran a favor del trabajador, las llamadas acreencias laborales, se encuentran debidamente establecidas por la norma, garantizando de manera plausible reconocimientos justos, como contraprestación a la actividad personal, desarrollada por parte del trabajador. En Colombia, hacen parte de las acreencias laborales la afiliación a la entidad prestadora del servicio de salud, al fondo de pensiones, caja de compensación, SENA, ICBF, prima de servicios, vacaciones, cesantías, intereses sobre las cesantías, horas extras, licencias de maternidad y paternidad si se presenta el caso, entre otros; y es deber del patrono reconocer y pagar tales acreencias, so pena de pagar las sanciones moratorias y consecuencias del no pago.

Sin embargo, es aquí donde nace la problemática que se critica en el presente artículo, ya que si bien es cierto, la norma ha estipulado beneficios para el trabajador y las obligaciones especiales para el empleador, este último, con el ánimo de evadir tales responsabilidades, ha cambiado el contrato laboral, por otras modalidades de contratación como lo es, el contrato de prestación de servicios, la brecha abierta, para la informalidad

y ausencia de estabilidad laboral en el país. Más adelante se esbozará con mayor detalle, lo referente al contrato, acá enunciado.

2.5 Terminación del Contrato de Trabajo, con justa y sin justa causa

Como se dijo anteriormente, la norma establece de forma taxativa en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, las justas causas para la terminación de los contratos laborales por parte del empleador y el trabajador, de igual forma, se ha referido que en el evento que el empleador termine la relación laboral de indebida forma o realice un despido injustificado, deberá cancelar la indemnización de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de reconocimiento de reintegro por parte de un Juez laboral junto con el pago de las prestaciones sociales dejadas de percibir.

Es por ello que, resulta necesario que el empleador antes de despedir a un trabajador, se percate de seguir el procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y en el Código Sustantivo de Trabajo, acorde con las garantías propias del debido proceso y derecho defensa, investigando el comportamiento y conducta del trabajador, que conlleven el incumplimiento de deberes, prohibiciones y funciones, con las justas causas para terminación del contrato laboral señaladas en la normatividad laboral vigente.

En este orden de ideas, para dar terminación a un contrato laboral, es necesario primero analizar y calificar los hechos como falta disciplinaria, como menciona Tejada (2016), se debe verificar que vaya en contravía a las disposiciones legales, contractuales y reglamentarias establecidas en los Artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, que señala las prohibiciones y obligaciones genéricas de cualquier empleado, así mismo en el Reglamento Interno de Trabajo debe estar previamente estipulados los deberes, obligaciones, prohibiciones de los trabajadores y las sanciones aplicables, para posteriormente dar el trámite procedimental correspondiente.

3) Del contrato de prestación de servicios en sector privado

El contrato de prestación de servicios es un contrato de naturaleza civil y comercial, para dar mayor claridad, se traen a colación los siguientes ejemplos: a) Lacteos limitada contrata a Pedro, para que con su vehículo transporte la producción de la empresa a dos clientes, fuera de la ciudad. b) Lacteos limitada contrata a Juan, para que ejerza en su empresa como abogado. En el ejemplo a) nos encontramos frente a la prestación de un servicio, regulado por el código de comercio; sin embargo en el ejemplo b) se está contratando un servicio humano por contrato civil, que no puede dársele la misma connotación. Estos contratos deben pactarse exclusivamente, por el tiempo estrictamente necesario para el cumplimiento del objeto a contratar.

En el presente artículo de reflexión, se hace un llamado a revisar el uso que se le está dando a este tipo de contrato de prestación de servicios, enunciado en el ejemplo b), ya que con ese vínculo contractual, se acuerdan todas las condiciones de ejecución entre las partes firmantes y en muchos casos, el trabajador renuncia a los derechos mínimos que otorga la ley laboral a los trabajadores en Colombia, que son estrictamente irrenunciables e innegociables. Es decir, algunas empresas privadas utilizan este tipo de contratos, solo con el fin, de evadir las responsabilidades que les corresponden como empleadores, afectando la estabilidad laboral de los colaboradores, por la suscripción de contratos inexistentes o contrarios a la realidad y de corta duración.

En este sentido, vale la pena analizar la razón por la cual existen colaboradores que aceptan y acceden a la suscripción de un contrato de prestación de servicios, aun sabiendo, que en realidad la labor a ejecutar será desarrollada, dentro de las características propias de un contrato laboral.

La estabilidad laboral Constitucional es directamente proporcional a la estabilidad económica, y más aún teniendo en cuenta a lo dijo Thesing en su libro Estado de Derecho y democracia:

“En toda la sociedad existe la necesidad permanente de resolver problemas económicos. Las personas tienen necesidades que deben ser satisfechas con bienes y

servicios. Para prevenir una situación de caos derivada de una actividad desordenada se requieren reglas, normas e instituciones”. (p.16).

En consecuencia, es importante indagar un poco sobre la situación económica de los colombianos, como por ejemplo el índice de desempleo y de pobreza en el país; toda vez que, las amplias cifras en estos dos factores, sin duda alguna conlleva a que muchas personas, por necesidad de percibir algún ingreso, acepten las condiciones de contratación fuera de la norma.

De acuerdo con el boletín técnico publicado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas DANE (2018), según la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) Mercado laboral “Para el mes de agosto de 2018 la tasa de desempleo fue 9,2%, la tasa global de participación 64,1% y la tasa de ocupación 58,3%. En el mismo mes del año anterior estas tasas fueron 9,1%, 64,5% y 58,6%, respectivamente”(p. 3). Si bien es cierto, existe una pequeña baja en el porcentaje de la tasa de desempleo, el 9,1% sigue siendo una cifra alta de desempleo para el país.

La misma Entidad en comunicado de prensa del mes de marzo (2018) señaló que en el año 2017 la “pobreza multidimensional fue 17,0% y la incidencia de pobreza multidimensional se redujo 0,8 puntos porcentuales respecto a 2016, cuando fue 17,8%” (p.2), advirtiéndose una mínima y no suficiente disminución en el periodo comparado, cifras que impactan en el bienestar y la calidad de vida de los colombianos.

En el mismo comunicado referido con anterioridad, el DANE reveló que en el año anterior, el índice de pobreza monetaria del país se ubicó en 26,9%, el índice de pobreza extrema (cuando en un hogar de cuatro personas su ingreso mensual total, está por debajo de \$465.320) en 7,4%.

Teniendo en cuenta lo anterior, vale la pena analizar si los factores de desempleo o pobreza, son las razones por las cuales las personas por el afán de conseguir un ingreso para poder solventar sus gastos y los de sus familias, suscriben contratos donde no les ofrecen garantías propias de un contrato laboral, acomodándose al contrato de prestación

de servicios, con elementos notorios de un contrato laboral. De esta forma, quien los contrata, al querer ocultar la relación laboral existente prolongan por varios periodos dichos contratos de prestación de servicios, fomentados de grandes cargas laborales, cumpliendo horarios y muchas veces con temores de que den por finalizado el contrato, si los contratistas no aceptan dichas condiciones.

No obstante lo anterior, no puede desconocerse la importancia del principio realidad como garantía a la estabilidad laboral, por el derecho de permanencia en el empleo; no puede ignorarse la prevalencia de lo sustancial sobre lo formal, que en el caso que nos ocupa, corresponde específicamente al vínculo contractual, en el cual, una vez demostrado el cumplimiento de los tres elementos esenciales y característicos de un contrato laboral, que son la actividad personal, la subordinación o dependencia y el salario, debe dársele aplicación al principios constitucionales de estabilidad laboral y el principio de la primacía realidad.

Por otra parte, es menester recordar las palabras de Gómez (2014) en su libro el contrato de prestación de servicios:

La inspiración de todo colombiano cuando después de muchas penurias logra acceder a un empleo o a un trabajo digno, es, no solamente de percibir un salario justo, que le permita atender sus necesidades básicas y las de su familia, sino también la de poder disfrutar de las prestaciones sociales consagradas en el Código Sustantivo de Trabajo y las Leyes complementarias (p.13).

Situación que claramente, desvirtúa la contratación laboral, suscrita bajo la modalidad errónea de contrato de prestación de servicios; lo anterior nos permite concluir que, en el momento que una persona suscribe o mejor ejecuta un mal llamado contrato de prestación de servicios, en el cual se configuran con los tres elementos del contrato realidad, estos son, la continuada subordinación o dependencia, prestación personal del servicio y remuneración, está aceptando que haya un atentado grave contra sus derechos como trabajador, excluyéndose de derechos prestacionales y de seguridad social que le

son innatos por la relación laboral existente, ya que se limitan y acoplan a unos honorarios los cuales no resultan ser igualitarios con las funciones desempeñadas.

4. Contrato de prestación de servicios en el sector público

Este tipo de contrato, como objeto central de estudio se encuentra regulado por el artículo 32 de la Ley 80 de 1993, numeral 3, así:

Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados. En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable (Congreso de República, 1993).

Por otra parte, es pertinente destacar lo citado por Arteaga (2016), sobre la configuración del contrato de servicios, resaltando los factores citados en el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública, Ley 80 de 1993, que dispone:

La configuración del contrato de prestación de servicios se lleva a cabo mediante dos factores que explican su existencia. Para ello no debe existir personal de planta disponible que pueda atender la actividad para la cual es necesario contratar personal mediante contrato de prestación de servicio. El otro factor consiste en que el desarrollo de la actividad requiere un grado de especialización que hace absolutamente necesario que se lleve a cabo la contratación del servicio. p.307.

Y en el mismo orden, reviste importancia observar el objeto del contrato de prestación de servicios, siendo este, como menciona Vega (2006) “un vehículo el cual se emplea para oficializar y legitimar el incumplimiento de los mandatos constitucionales y legales que impone la carrera administrativa para el ingreso y permanencia en la función pública” (p.1), es por ello su carácter discrecional.

De acuerdo a lo referido, se advierte que el contrato de prestación de servicios, solamente tiene validez en el sector oficial, contiene unas especificaciones que lo hacen diferente de otro tipo de formas jurídicas y no puede por ejemplo, suscribirse para ejecutar una relación laboral, ni dársele el trato de un contrato laboral, como sucede en muchos casos, tema que ha sido enunciado en la innumerable jurisprudencia constitucional. En consecuencia, utilizar el contrato de prestación de servicios en el sector particular, es una osadía, en primer lugar porque dicha figura contractual, desconoce todas las prestaciones sociales consagradas en la ley en favor de los trabajadores colombianos de carácter particular y en segundo lugar, porque la ley prohíbe renunciar a esos derechos.

El negocio jurídico objeto de estudio, según síntesis documental de las diferentes posiciones de las altas cortes a lo largo de los años, expuesta por Vallejo (2017), “es considerado en la administración pública, como un acto reglado, siendo una modalidad de contrato estatal que se suscribe con personas naturales o jurídicas con la finalidad de realizar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de una Entidad Pública” (p.1), en muchos casos, para el desarrollo de actividades que no pueden ser realizadas por servidores públicos o cuando se requieran de conocimientos técnicos especializados. Una vez advertida la carencia del personal por parte de la administración, se podrá contratar, empero de acuerdo a las modalidades de selección expuestas en la ley 1150 de 2007, por medio del cual se introdujeron medidas para la eficiencia y la transparencia en la Ley 80 de 1993 y se dictaron otras disposiciones generales sobre la contratación con recursos públicos.

Sin embargo, muchas veces eso no funciona así, ya que en algunas ocasiones el contrato de prestación de servicios, es utilizado con los elementos propios del contrato realidad incluso, en ocasiones este contrato sirve como comodín para los políticos, con el fin que a cambio de contratos consigan votos para sus campañas electorales, violando directamente el derecho fundamental del trabajo, obligando a contratistas a desarrollar funciones de carácter permanente con el Estado, yendo en contravía a la normatividad vigente laboral, celebrando contratos de prestación de servicios, por el término que no es estrictamente

indispensable, y son usados según Gómez (2014) “como nóminas paralelas o de contratistas, con el fin de satisfacer voracidades burocráticas” (p.19), cuando en realidad ocultan lo que debería ser una relación laboral.

A manera de aclaración, la vigencia del contrato de prestación de servicios es temporal, de tiempo limitado, como se estudiará más adelante, sin embargo es necesario observar lo destacado por Maldonado (2017):

En caso de que las actividades con ellos atendidas demanden una permanencia mayor e indefinida, excediendo su carácter excepcional y temporal para convertirse en ordinario y permanente, es necesario que la respectiva entidad adopte las medidas y previsiones pertinentes a fin de que se le dé cabal cumplimiento a lo previsto en el artículo 122 de la constitución política, según el cual se requiere que el empleo público quede contemplado en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente (p. 41).

4.1 Características del Contrato de Prestación de Servicios del sector público.

Para el correcto funcionamiento de una Entidad, el legislador ha incorporado en la Ley 80 de 1993 las características propias del contrato de prestación de servicios así:

- La autonomía e independencia del contratista desde el punto de vista técnico y científico.
- La vigencia es temporal y por lo tanto, su duración debe ser limitada en el tiempo y es indispensable para ejecutar el objeto contractual pactado.
- Es un contrato de carácter excepcional.
- El Pago de seguridad social está a cargo del contratista.
- Se fijan actividades a desarrollar en un plazo de entrega y honorarios por el cumplimiento.

- La prestación de servicios versa sobre una obligación de hacer, en razón de la experiencia, capacitación y formación profesional de una persona en determinada materia, con la cual se acuerdan las respectivas actividades profesionales.

De acuerdo a lo anterior, como afirman Bohorquez y Corando en el escrito de Pineda (2016), “El contrato de prestación de servicio reviste la característica de *intuitu personae*, razón que posibilita su ejercicio directo sin necesidad de ofertas o cotizaciones ni publicaciones, el cual se predica de manera objetiva respecto de una virtual contratista” (p.15), de esta manera sobresaliendo una responsabilidad en la ejecución de un servicio profesional, científico, técnico o artístico especializado suscrito con la Entidad Pública, con miras de dar cumplimiento a la relación civil contractual previamente pactada y en armonía con los principios constitucionales de transparencia, economía, responsabilidad y demás postulados que rigen la función administrativa.

Siguiendo dicha línea, y resaltando el carácter excepcional aludido por Moreno (2018) “el contrato de prestación de servicios no puede ejecutarse como una herramienta para transgredir los derechos y garantías laborales que han sido establecidas por el legislador”, es por ello que se hizo necesario identificar la distinción clara frente al contrato laboral, de tal manera que se identifique cuando se configura de un contrato realidad.

En efecto debe tenerse cuidado como mencionan Gómez & Urrutia (2008), “frente a la impartición de órdenes al contratista, más aún en cuanto a la exigencia del cumplimiento de horarios o jornadas de trabajo, pues con estos elementos, según la corte tergiversan y mal utiliza el fin que persigue el contrato de prestación de servicios” (p.21), convirtiéndolo entonces como un contrato realidad.

5. Conclusiones

La prevalencia de lo sustancial sobre lo formal, es la materialización del principio de realidad sobre las formalidades, ya que en cuanto se materializa estamos frente a un contrato de trabajo, debe tenerse en cuenta que, una vez acreditado el cumplimiento de los tres elementos esenciales y característicos de un contrato laboral, esto es, la actividad personal, la subordinación o dependencia y el salario; no puede afirmarse que es un

contrato de otra naturaleza, aun cuando los firmantes, así lo hayan convenido y aceptado, con la finalidad que se dé la correcta aplicación al principio rector del derecho al trabajo.

La Corte Constitucional ha expresado en Sentencia C-555 de (1994) lo siguiente:

La entrega libre de energía física o intelectual que una persona hace a otra, bajo condiciones de subordinación, independientemente del acto o de la causa que le da origen, tiene el carácter de relación de trabajo, y a ella se aplican las normas del estatuto del trabajo, las demás disposiciones legales y los tratados que versan sobre la materia.

(...) Las normas laborales nacionales e internacionales, en atención a la trascendencia del trabajo y a los intereses vitales que se protegen, están llamadas a aplicarse de manera imperativa cuando quiera se configuren las notas esenciales de la relación de trabajo, sin reparar en la voluntad de las partes o en la calificación o denominación que le hayan querido dar al contrato.

En este sentido, vale la pena anotar y referirnos, a la forma de hacer valer dicho derecho, ya que es necesario que el colombiano afectado por la indebida forma de contratación, bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios con características propias de un contrato laboral, instaure a través de un abogado especialista en derecho laboral, una demanda laboral, con el fin de salvaguardar sus derechos, como son demostrando que existió una relación laboral y que goza del derecho al pago de sus prestaciones sociales y de seguridad social. Según Rivera & Ordoñez (2015) “Este principio es pues un criterio de interpretación para el juez, quien también debe propender en el proceso por la búsqueda de la “verdad real”, principio éste que guarda relación con el derivado de la primacía de la realidad” (p10).

Téngase en cuenta, que la presunción sobre la relación de trabajo, únicamente la puede desvirtuar el empleador acreditando el juez que no se configuraron ninguno de los elementos característicos del contrato de trabajo, para que el juez posteriormente pueda tomar una decisión basada en los hechos, las pruebas aportadas, fundamentado en el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas.

Este principio es entendido por Mario de la Cueva según Menjura, Guerrero Moloch y Acosta (2014), como aquel en el cual, la existencia de una relación de trabajo depende, no solamente de lo que las partes hubieren pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado; ya que, la aplicación del derecho del trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, cuando de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento, resultando así pues erróneamente pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieren pactado, si lo que se consagró en el contrato laboral no corresponden a la realidad.

Ahora bien, como se ha mencionado anteriormente, en el momento que el Juez declara la existencia de un contrato realidad, con base en los hechos, lo hace de acuerdo a lo señalado en el Artículo 23 del Código Sustantivo de Trabajo, sin embargo como cita Salas & Parra (2017) según Perdomo (2016) “aun cuando se trata de relaciones laborales con el Estado, declarar la existencia del contrato no significa que el trabajador adquiera la condición de empleado público, pues como se indicó, sus características de vinculación a la administración son diferentes” (p.11).

De esta forma, configurada la relación laboral como señala la Corte Constitucional en la Sentencia T-426 de (2015):

El efecto normativo y garantizador del principio se concretará en la protección del derecho al trabajo y garantías laborales iguales a las que gozan las personas que cumplen con sus mismas funciones vinculadas de manera regular, sin reparar en la calificación o denominación del vínculo desde el punto de vista formal, con lo cual agota su cometido al desentrañar y hacer valer la relación de trabajo sobre las apariencias que hayan querido ocultarla (p.1).

Por otra parte, es importante reconocer como menciona Gómez (2014) “la difícil decisión judicial de los juzgadores dentro de un proceso judicial ordinario” (p.7), ya que, en muchas ocasiones resulta ser una decisión judicial emitida sin un análisis objetivo, con argumentos jurídicos válidos, justa y oportuna, y con estas circunstancias, advirtiendo la

falta de preparación de los funcionarios a cargo del pronunciamiento final, ante un proceso de tal índole.

De las consideraciones ya expuestas con anterioridad, se advierte que existen diferencias relevantes, entre el contrato de trabajo y el contrato de prestación de servicios profesionales, sin embargo día a día, en muchos casos, estas dos figuras contractuales se confunden y se utilizan de forma inadecuada, dejando consecuencias graves principalmente, para quienes prestan el servicio y para sus dependientes. Es por esta razón importante, que cada persona al momento de suscribir un contrato ya sea civil, comercial o laboral, se percate sobre las características propias de cada contrato, asegurando su honor, dignidad, bienestar, calidad de vida, igualdad y estabilidad laboral, de cada una de las partes.

Con el presente trabajo, se puede concluir, que el contrato de prestación de servicios propiamente dicho, no vulnera el principio de estabilidad laboral constitucional de 1991, sino que es, el incorrecto manejo que se le da al contrato de prestación de servicios, lo que ocasiona afectación a la permanencia en el empleo e ir contravía del ordenamiento constitucional, ya que como atañe la Corte Constitucional mediante sentencia T-723 (2016) “El uso indiscriminado de contratos de prestación de servicios constituye una violación sistemática de la Constitución”(p.4).

Por otra parte, es necesario y pertinente que las empresas públicas, privadas y mixtas del país, actúen correctamente y conforme a la constitución y la ley, respecto de la suscripción de contratos sin los beneficios o condiciones laborales, evitando no solo un perjuicio para los trabajadores, sino también, ser sujetos de investigaciones disciplinarias, fiscales, multas, entre otros.

Desde el punto de vista laboral, se deben tener en cuenta los tres elementos primordiales: Que exista continúa subordinación o dependencia, la actividad personal del trabajador y el salario como remuneración del servicio. Por su parte, en el contrato de prestación de servicios, debe primar la autonomía e independencia del contratista, no se puede suscribir

este tipo de contratos para ejecutar una relación laboral, debe ser concebido como un instrumento para atender funciones ocasionales, el servicio que se presta es intangible y las partes firmantes asumen obligaciones y de derechos, bajo precepto de la corresponsabilidad.

El tema acá planteado, es un reto para el estado puntualmente para los legisladores, ya que a pesar de que existen normas que regulan el contrato de prestación de servicios, hace falta vigilancia y control, ante el desdibujamiento del concepto de justicia social para los trabajadores, por la forma de utilizar el contrato de prestación de servicios, por parte de muchas de las empresas en nuestro país, situación que nos aleja cada vez más, de la tan anhelada estabilidad laboral Constitucional.

Referencias

Asamblea Nacional Constituyente (1991). Constitución Política de Colombia. Actualizada. Bogotá D.C. Editorial Temis.

Colombia, Corte Constitucional (2015). Sentencia T-426. M. P. Palacio Palacio Jorge Iván, Bogotá.

Colombia, Corte Constitucional (1994). Sentencia C-555 M.P. Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz, Bogotá.

Colombia, Corte Constitucional. (1994) Sentencia C-023. M.P Dr. Vladimiro Naranjo Mesa.

Colombia, Corte Constitucional (2000). Sentencia C-386 M. P. Barrera Carbonell Antonio, Bogotá.

Colombia, Corte Constitucional (2010). Sentencia T- 903. M.P. Henao Pérez Juan Carlos, Bogotá.

Colombia, Corte Constitucional (2016). Sentencia T-723. M.P Aquiles Arrieta Gómez.

Colombia, Sala de Casación Laboral de Corte Suprema de Justicia (2016). Sentencia SL1715, Radicación n.º 48715 Acta 02. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, Bogotá.

Colombia, Congreso de la República (2007). Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1999 y Ley 244 de 1995. Bogotá: Editorial Unión Ltda.

Colombia, Congreso de la República (1993). Estatuto General de Contratación de la Administración Pública. Bogotá.

Arteaga C. J. (2016). Análisis Crítico del Contrato por Prestación de Servicios Frente al Contrato Laboral en la Administración Pública U. Católica de Colombia. Bogotá.

Cavazos. B. (1998). 40 Lecciones del derecho laboral. Editorial Trillas. México.

Cerquera. S.C. (2018). El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales VS las políticas neoliberales de flexibilización. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá.

Cuesta O. H, Zota C. E. (2018). Contrato Realidad, Factor vulneración de acceso a los elementos del derecho fundamental al trabajo. Recuperado de: <http://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/752/Contrato%20realidad%20%20factor%20de%20vulneraci%C3%B3n%20de%20acceso%20a%20los%20elementos%20del%20derecho%20fundamental%20al%20trabajo%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Díaz. J. A. (2012). La Primacía de la Realidad Frente a los Contratos de Prestación de Servicios Administrativos, Avances Jurisprudenciales. Universidad Sergio Arboleda.

DANE - Departamento Administrativo Nacional. (2018). Boletín técnico - Principales indicadores del mercado laboral Agosto de 2018. Bogotá.

- DANE - Departamento Administrativo Nacional. (2018). Comunicado de Prensa. Estadísticas de Pobreza Multidimensional. Bogotá.
- Fernandez. L.A. OIT. (2013). Guía Para el Procedimiento Sancionatorio Laboral. Organización Internacional del Trabajo. Copyright. Disponible en: <http://calcolombia.co/wp-content/uploads/2017/09/PROCEDIMIENTO-ADMINISTRATIVO-SANCIONATORIO-OIT-COLOMBIA.pdf>
- Guerrero, F. G. (2018). Teoría General del Derecho Laboral. Editorial Leyer.
- Gómez G. E & Urrutia J. C (2008). El Contrato de Prestación de Servicios en la Legislación Contractual Administrativa Colombiana, Universidad de la Sabana. Bogotá.
- Gómez. E. S. (2014). Contrato de Prestación de Servicios, Una estafa laboral de los empleadores a los trabajadores. U. Católica de Colombia, Bogotá.
- Guatiquí. J. C. (2001). La Incidencia del Contrato de Trabajo en el Mercado Laboral Colombiano. U. Rosario. Colombia, Revista Económica.
- Isaza, C.G. (2017). Derecho Laboral Aplicado, Derecho laboral general, individual y colectivo Seguridad social y pensiones Procedimiento Laboral. Bogotá D.C: Leyer.
- Jassir, I. D. (2010). Principios constitucionales y legales del derecho del trabajo colombiano. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Menjura. D. Guerrero M. Silva. A. Moloch. Acosta. S. (2014) Contrato realidad frente al contrato de prestación de Servicios en Colombia. Tratamiento jurisprudencial 2011 a 2014. Universidad Libre De Colombia.

- Moreno G. M. (2018) Aplicabilidad del Principio de Primacía de la Realidad Sobre la Forma en el Proceso de Vinculación Laboral del Estado Colombiano. Universidad Católica de Colombia, Bogotá.
- Maldonado A. B. (2017) La Jurisprudencia Sobre el Vínculo Laboral Realidad que Subyace del Contrato de Prestación de Servicios en las Empresas Sociales del Estado de Bogotá: Desconocimiento Parcial de la Constitución Política y los Instrumentos Internacionales del Trabajo. Universidad Nacional de Colombia, Bogotá.
- Piñeros. M. (2016). Del Contrato de Trabajo y sus Efectos Económicos. Universidad Católica De Colombia, CISJUC. Bogotá.
- Pineda. L. A. (2016) De los contratos de prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión, y de consultoría: un estudio comparado, alcances y aplicación en la contratación estatal. Estudio de caso SU 4171, Universidad Católica De Colombia, CISJUC. Bogotá.
- Sánchez C. (2015). Contrato de Trabajo Realidad en el Sector Privado. Universidad Católica De Colombia, CISJUC. Bogotá.
- Salas D. O & Parra O. J. (2017) según Perdomo (2016) - (Sentencia de unificación jurisprudencial CE – SUJ2 No. 5 de 2016), Contrato Realidad en las Entidades Públicas Colombianas. Universidad Santo Tomás, Bogotá.
- Tejada C. J. (2016). Debido proceso y procedimiento disciplinario laboral. Revista Opinión Jurídica. Universidad de Medellín.
- Thesing. J. (1997). Estado de Derecho y democracia. Una Compilación. Editorial Konrad Adenauer. México.

- Rivera C. & Ordoñez G. (2015). La Desnaturalización del Contrato Administrativo de Prestación de Servicios en Colombia Frente al Principio de la Primacía de la Realidad Sobre las Formas Art. 53 C.P. de C. Universidad Santo Tomás, Bogotá.
- Vallejo. J. (2017). Contratos de Prestación de Servicios y de Apoyo a la Gestión. Colombia Compra Eficiente. Síntesis Documental. Disponible en: <https://sintesis.colombiacompra.gov.co/content/contratos-de-prestaci%C3%B3n-de-servicios-y-de-apoyo-la-gesti%C3%B3n>
- Vega M. H. (2006) El Debate Jurídico en Torno al Contrato de Prestación de Servicios. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá.